



رابطه استرس شغلی و فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی پرستاران

سیده کبری طباطبایی شمس آبادی^۱

مرضیه طالب زاده شوشتری^۲

چکیده

هدف: هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه استرس شغلی و فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی در بین پرستاران بیمارستان بزرگ نفت اهواز بود که در سال ۱۳۹۴ صورت گرفت.

روش: تعداد ۱۷۱ نفر از پرستاران بیمارستان که در واقع کل جامعه‌ی آماری ما بودند به عنوان نمونه‌ی آماری انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش مقیاس استرس شغلی فیلیپ ال رایس، پرسشنامه‌ی فرسودگی شغلی مسلش و مقیاس تعهد سازمانی آلن و مه‌یر بودند. برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی رابطه‌ی چند گانه و معنی داری وجود دارد. هم‌چنین بین استرس شغلی و تعهد سازمانی رابطه‌ی معنی داری و منفی وجود دارد. بین فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی نیز رابطه‌ی معنی دار و منفی وجود دارد.

نتیجه‌گیری: استرس شغلی و فرسودگی شغلی بر میزان تعهد سازمانی تاثیر دارد

کلید واژه‌ها: استرس شغلی، فرسودگی شغلی، تعهد سازمانی

^۱. دانشجوی کارشناسی روان‌شناسی کودکان استثنایی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز (نویسنده مسئول)

^۲. استادیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحدهاهواز، اهواز، ایران



مقدمه

لور (۱۳۷۱) استرس شغلی را اینگونه تعریف می کند که واژه ی استرس به معنی نیرو، فشار و اجبار، واژه ای انگلیسی است و در زبان های مختلف با همین لفظ به کار می رود (مهبادی، ۱۳۸۷). فشار عصبی وضعیتی است که در آن بر عواطف و هیجانها، فراگردهای اندیشیدن و حالت های بدن به انسان کشش و سنگینی وارد می شود. هنگامی که فشار عصبی از اندازه ی طبیعی بیشتر باشد، میزان تحمل انسان در سازگاری با پیرامونش کاهش می یابد. فشار روانی یک عبارت است که همه گونه فشاری را که انسان در زندگی احساس میکند را در بر می گیرد (دیویس و استورم، ۱۳۷۰). از رمق افتادن، از پا افتادگی، بی حالی، سستی و رخوت متصدی شغل را اصطلاحاً فرسودگی شغلی می گویند. فرسودگی شغلی نوعی پاسخ فرد به عوامل فشارزای میان فرد در محیط کار است که طی آن تعادل بیش از ظرفیت متصدی شغل با دیگران، باعث ایجاد تغییراتی در نگرشها و رفتار وی نسبت به آن می شود (ساعتچی، ۱۳۸۶). فرسودگی شغلی نوعی کیفیت روانی یا پدیده ی روانی - رفتاری است و زمانی به وجود می آید که کیفیت عملکرد شغلی فرد تنزل کرده باشد و در طولانی مدت به مرحله ی ایست برسد (رحیمی، ۱۳۷۹). تعهد سازمانی حالتی است که کارگر، سازمان به خصوص هدف هایش را هدف های خود می داند و آرزو می کند که در عضویت آن سازمان بماند. تعهد سازمانی به معنی آن است که فرد سازمان را معرف خود بداند. (رابینز، ۱۳۸۰). تعهد سازمانی درجه ی همانند سازی روانشناختی یا چسبیدگی به سازمانی است که فرد برای آن کار می کند. به عبارت دیگر تعهد سازمانی اوج همانند سازی شناختی فرد با سازمان مربوط است و دارای اجزای زیر است:

۱- قبول ارزش ها و اهداف سازمان

۲- تمایل به اعمال تلاش برای سازمان

۳- دارا بودن میل قوی برای پیوسته ماندن در سازمان (مهداد، ۱۳۸۳).

سلیمان نژاد (۱۳۸۰) در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که بین استرس شغلی و رضایت شغلی رابطه ی معنی دار منفی و معکوس وجود دارد. مدرسی راد (۱۳۸۲) به این نتیجه دست یافت که بین تعهد سازمانی زنان و مردان تفاوت معنی داری وجود دارد و زنان بیشتر از مردان از تعهد سازمانی برخوردارند. هم چنین بین استرس شغلی و تعهد سازمانی رابطه ی معنی دار وجود داشت. آهورز (۱۳۸۴) به این نتیجه دست یافت که بین استرس شغلی و تعهد سازمانی رابطه ی منفی معنی دار وجود دارد. انوری (۱۳۸۶) به این نتیجه دست یافت که بین تعهد سازمانی و استرس شغلی رابطه ی معنی دار منفی وجود دارد. یعقوبی (۱۳۸۶) در این نتیجه دست یافت که به طور کلی بین استرس شغلی مدیران و تعهد سازمانی رابطه ی معنی داری مشاهده نشد. حق نجات (۱۳۸۶) به این نتیجه دست یافت که بین استرس شغلی و تعهد سازمانی رابطه ی معنی دار و منفی وجود دارد و بین سن، جنسیت و مدرک تحصیلی با تعهد سازمانی و استرس شغلی رابطه ی معنی داری وجود نداشت. شفیعی (۱۳۸۸) در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که بین تعهد سازمانی و استرس شغلی رابطه ی معنا دار و منفی وجود دارد. کوهلن و بیوسیر^۱ (۱۹۹۲)، به نقل از سلیمان نژاد، (۱۳۸۰) در پژوهشی نتیجه گرفتند که بین رضایت شغلی و استرس شغلی رابطه ی منفی معنی دار وجود دارد. ایگباریا و گرین هاوس^۲ (۱۹۹۲) معتقدند که استرس شغلی نقش مهمی در تعهد سازمانی دارد. آرپور^۳ (۱۹۹۹) در پژوهشی به نتایج زیر دست یافته است: ۱- تأثیر استرس شغلی در تصمیم به ترک شغل از طریق تعهد سازمانی تخفیف می یابد. ۲- انتظارات شغل برآورده شده، میزان تعهد سازمانی را افزایش می دهد. ۳- افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی، تصمیم به ترک شغل را کاهش می دهد.

¹ - Kohlen and Bioseer

² - Igbaria and Green house

³ - Arbor



پن و مارگارت^۱ (۱۹۸۸ به نقل از صمدی، ۱۳۸۵) نشان داد که هرچه میزان فرسودگی شغلی بالاتر رود رضایت شغلی شاغلین کاهش می یابد.

روش پژوهش

جامعه آماری

عبارت است از کلیه ی پرستاران شاغل در بخش های مختلف بیمارستان بزرگ نفت اهواز.

نمونه آماری و روش نمونه گیری

نمونه ی تحقیقات شامل ۱۷۱ نفر از پرستاران بیمارستان بزرگ نفت اهواز می باشد که در واقع کل جامعه ی ما می باشد.

ابزار پژوهش

مقیاس استرس شغلی: برای سنجش استرس شغلی از مقیاس استرس شغلی فیلیپ ال رایس (۱۹۹۲) استفاده شده که توسط حاتمی (۱۳۷۷) ترجمه و هنجار یابی گردیده است. این مقیاس دارای ۵۷ ماده است. این پرسشنامه شامل ۳ خرده مقیاس روابط بین فردی، وضعیت جسمانی و علایق شغلی می باشد. جملات اولیه ی پرسشنامه برای سنجش مشکلات موجود در روابط بین فردی و رضایت یا عدم رضایت شغلی بر حسب مورد تدوین شده است. پس از آن به وضعیت جسمانی که موجب خستگی روزمره ی فرد می شود پرداخته شده است و سومین قسمت پرسشنامه نیز به علایق شغلی اختصاص داده شده است. نمره گذاری آزمون بدین صورت است که هر ماده بر حسب گزینه ی تعیین شده نمره ی ۵، ۴، ۳، ۲، ۱ می گیرد و جمع نمرات نمره ی استرس شغلی را معین می کند. حاتمی (۱۳۷۷) این پرسشنامه را در مورد ۲۷۵ کارمند مورد آزمون قرار داد. میزان پایانی محاسبه شده با استفاده از آلفای کرنباخ ۰/۸۹ به دست آمد و میزان روایی را برای کل پرسشنامه ۰/۹۲۱ و برای سه قسمت آن به ترتیب ۰/۸۹۷، ۰/۸۸۳ و ۰/۸۱۲ ذکر شده است. همچنین حاتمی (۱۳۷۷) این پرسشنامه را در مورد ۳۰ نفر از کارمندان زن شاغل مراجعه کننده به کلینیک مشاوره ی صدا و سیما اجرا کرد و استرس شغلی آنها بالاتر از هنجار رایس (۱۹۹۲) تعیین شد.

مقیاس فرسودگی شغلی مسلسل: برای سنجش فرسودگی شغلی از مقیاس فرسودگی شغلی مسلسل استفاده شده است. این پرسشنامه به عنوان یک وسیله ی سنجش استاندارد طلایی برای اندازه گیری میزان فرسودگی شغلی شناخته شده و شامل ۳ خرده مقیاس است که از ۲۲ ماده جداگانه درباره ی احساس ها و نگرش ها تشکیل شده است که جنبه های مختلف سندرم فرسودگی را می سنجد. فراوانی این احساسات با نمراتی از صفر (هرگز) تا شش (هر روز) سنجیده می شود. ۹ ماده (سئوالات ۲۰، ۱۴، ۱۳، ۸، ۶، ۳، ۲، ۱) مربوط به بعد از خستگی هیجانی است. ۵ ماده (سئوالات ۲۲، ۱۵، ۱۱، ۱۰، ۵) مربوط به بعد مسخ شخصیت است و ۸ ماده سئوالات (۲۱، ۱۹، ۱۸، ۱۷، ۱۲، ۹، ۷، ۴) مربوط به بعد احساس کفایت شخصی است. نوری و همکاران (۱۳۸۳) در پژوهشی با عنوان فرسودگی شغلی و خشنودی شغلی پزشکان جراح عمومی و متخصص شهر اصفهان ضریب پایایی آن را ۰/۸ و ضریب روایی هم زمان بین نمرات پرسشنامه را ۰/۶۵ به دست آوردند. آزمون فرسودگی شغلی مسلسل را با استفاده از روش باز آزمایی ۰/۸۱ به دست آورد. مومنی نیز ضریب آلفای کرنباخ این آزمون را روی کارکنان بیمارستانی، اصفهان برای خستگی هیجانی ۰/۸۸، برای کفایت شخصی ۰/۷۶، برای مسخ شخصیت ۰/۷۹ و برای کل آزمون ۰/۸۳ به دست آورد.

مقیاس تعهد سازمانی (OCQ): مقیاس تعهد سازمانی توسط آلن و می یو (۱۹۸۴) به منظور سنجش تعهد سازمانی تدوین شد و برای اولین بار در سال ۱۳۷۲ توسط شکرکن در ایران برای استفاده در زبان فارسی آماده سازی شد. این مقیاس شامل ۲۴

¹ - Penn and Margaret



سوال می باشد که بر مبنای مقیاس هفت گزینه ای لیکرت می باشد که از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالف را در بر می گیرد. ابزار مذکور ۳ شاخص فرعی دارد که عاطفی، مستمر و هنجاری نام دارد و هر کدام از این شاخص های فرعی هشت سوال دارد.

نمره گذاری سوالات به شرح زیر است :

کاملاً موافقم = ۵، موافقم = ۴، نظری ندارم = ۳، مخالفم = ۲، کاملاً مخالفم = ۱.

سوالات ۱ تا ۸ میزان تعهد عاطفی، ۹ تا ۱۶ تعهد هنجاری و سوالات ۱۷ تا ۲۴ تعهد مستمر را می سنجد. پایانی مقیاس در تحقیقات چندی مورد بررسی قرار گرفته است، از جمله هاک، باسیو، و هاسدورف (۱۹۹۴) با استفاده از روش آلفای کرنباخ پایانی تعهد عاطفی ۰/۸۶، تعهد مستمر ۰/۷۹ و تعهد هنجاری ۰/۷۰ به دست آوردند. همچنین حق نجات (۱۳۸۶) با استفاده از آلفای کرنباخ پایانی تعهد سازمانی را ۰/۶۴، تعهد عاطفی را ۰/۸۲، تعهد مستمر ۰/۷۷ و تعهد هنجاری را ۰/۶۵ به دست آورد. روایی آزمون نیز توسط حق نجات (۱۳۸۶) به صورت زیر به دست آمد: ضریب همسانی درونی مقیاس تعهد عاطفی ۰/۷۳، تعهد مستمر ۰/۵۶، تعهد هنجاری ۰/۶۴ و تعهد سازمانی ۰/۵۹ به دست آمد که همگی در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار بودند. روستا (۱۳۸۶) نیز با استفاده از روش آلفای کرنباخ ضریب روایی آزمون فوق را به صورت زیر به دست آورد :

تعهد عاطفی ۰/۵۸، تعهد مستمر ۰/۵۲ و تعهد هنجاری ۰/۲۲.

یافته های مربوط به فرضیه های اصلی پژوهش

جدول ۱. یافته های مربوط به فرضیه ی شماره ۱ پژوهش

سطح معناداری α	ضریب رگرسیون چند متغیره Reg	
۰/۰۵	۰/۶۶۱	استرس شغلی و فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی

ضریب رگرسیون میان متغیرهای استرس شغلی و فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی ($\Gamma = ۰/۶۶۱$) به دست آمده است که در سطح ($\alpha = ۰/۰۵$) معنی دار است بنابراین فرضیه ی ما تأیید می شود یعنی بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی رابطه ی معنی دار و چندگانه وجود دارد که هر سه متغیر می توانند به خوبی یکدیگر را تبیین و پیش بینی کنند.

جدول ۲. یافته های مربوط به فرضیه ی شماره ۲ پژوهش

سطح معناداری α	ضریب همبستگی ساده پیرسون Γ	
۰/۰۵	-۰/۵۶۱	استرس شغلی و تعهد سازمانی

ضریب همبستگی میان دو متغیر استرس شغلی و تعهد سازمانی ($\Gamma = -۰/۵۶۱$) می باشد که در سطح ($\alpha = ۰/۰۵$) معنی دار

است.



جدول ۳ یافته های مربوط به فرضیه ی شماره سه پژوهش

سطح معناداری α	ضریب همبستگی ساده پیرسون r	
۰/۰۵	-۰/۶۵۰	استرس شغلی و تعهد سازمانی

ضریب همبستگی میان ۲ متغیر فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی ($r = -0/650$) است که در سطح ($\alpha = 0/05$) معنی دار است.

نتیجه گیری

فرضیه بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی پرستاران بیمارستان بزرگ نفت اهواز رابطه ی معنی داری وجود دارد. در تبیین یافته های مربوط به این فرضیه می توان گفت که هر سازمانی نیازمند نیروی کار متعهد و علاقه مند به کار می باشد تا بتواند از بهره وری بالایی برخوردار باشد. عوامل متعددی تعهد کارکنان نسبت به سازمان را تحت تأثیر قرار می دهند و باعث افزایش یا کاهش آن می شوند. عواملی هم چون استرس شغلی و فرسودگی شغلی. پژوهش ها نشان می دهند فرسودگی شغلی که بر اثر استرس شغلی بیش از حد و طی طولانی مدت بوجود می آید باعث کاهش خشنودی شغلی و متعاقباً تعهد سازمانی می شود و از طرف دیگر استرس شغلی که عامل اصلی بوجود آورنده ی فرسودگی شغلی است نیز باعث کاهش میزان انگیزه ی کارکنان و عملکرد آنان می باشد. همانطور که مشاهده می شود استرس بر فرسودگی شغلی و استرس و فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی اثر می گذارند و این نشان دهنده ی رابطه ی چندگانه این متغیرها با یکدیگر است. فرضیه ی شماره ۲- بین استرس شغلی و تعهد سازمانی پرستاران بیمارستان بزرگ نفت اهواز رابطه معنی داری وجود دارد. در تبیین یافته های این فرضیه می توان گفت که سازمان های پیشرفته ی امروزی به خصوص مشاغل خدماتی مانند پزشکی و پرستاری با مشکلی به نام استرس شغلی دست به گریبان هستند. در سازمان ها عوامل مختلفی تولید استرس می کنند که عمده ترین آن ها عبارتند از نوع شغل، تعارض در نقش، فشار کاری بیش از حد، فقدان حمایت اجتماعی و... پژوهش ها نشان می دهد که استرس شغلی اثرات سوء بر سلامت روان، عملکرد شغلی، خشنودی شغلی، انگیزش شغلی و متعاقباً تعهد سازمانی دارد. هنگامی که فرد تحت فشار شدید روانی قرار بگیرد و از نظر کاری تحت فشار زیاد باشد سطح سلامت روانی او کاهش می یابد. نتیجه ی این کاهش سلامت روان، کاهش خشنودی شغلی و تعهد سازمانی فرد است. یافته های مربوط به این فرضیه با نتایج پژوهش های سلیمان نژاد (۱۳۸۰)، مدرسی راد (۱۳۸۲)، آهوز (۱۳۸۴)، پونده نژادان و درخش (۱۳۸۶)، انوری (۱۳۸۶)، آزاد مرزآبادی و طرخورانی، صادقی (۱۳۸۶)، حق نجات (۱۳۸۶)، شفیعی (۱۳۸۸)، برگ و ریدینگ (۱۹۹۱)، کوهلن و بیوسیر (۱۹۹۲)، ایگباریا و گرین هاوس (۱۹۹۲)، چریل و کوپر (۱۹۹۳)، همخوانی دارد و با یافته های پژوهش یعقوبی (۱۳۸۶) و سیرینواس (۲۰۰۲) همخوانی ندارد. فرضیه ی شماره ۳- بین فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی پرستاران بیمارستان بزرگ نفت اهواز رابطه ی معنی داری وجود دارد. در تبیین یافته های این فرضیه می توان گفت که امروزه یکی از مشکلاتی که سازمان ها به خصوص مشاغل خدماتی مانند پرستاری با آن دست به گریبان هستند پدیده ی فرسودگی شغلی است که یک فرایند روانشناختی است که تحت تأثیر عوامل گوناگونی حاصل می شود و عامل اولیه و اصلی آن، تحت فشارهای روانی و عصبی بودن فرد به مدت طولانی است. فرسودگی شغلی آسیب هایی را به فرد وارد می کند که اولین آسیب فرسودگی بدنی (احساس خستگی بیش از حد و انرژی کم داشتن) است و دومین آسیب فرسودگی عاطفی (افسردگی، احساس درماندگی، احساس عدم کارایی در شغل و...) است. فرسودگی شغلی دارای اثرات عمده ای است از جمله این که باعث کاهش عملکرد شغلی می شود. اثر دیگر آن تلاش برای یافتن مشاغل و حرفه های جدید است. یافته های مربوط به این



فرضیه با نتایج پژوهش های رئیس زاده و باقر پور (۱۳۸۵)، صمدی (۱۳۸۵)، حساوی (۱۳۸۷)، مورگان و شارن (۱۹۸۵)، پن و مارگارت (۱۹۸۸)، ایوانز، هاکسلی، گاتلی، میرز، پاژاک، مدنیا، کندال و کاتونا (۲۰۰۶) همخوانی دارد.

منابع فارسی

- انوری، زهرا (۱۳۸۶)، بررسی رابطه ی بین استرس شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان شرکت بهره وری مخابرات شهرستان یاسوج، پایان نامه کارشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی بهبهان.
- آزاد مرز آبادی، اسفندیار، طرخورانی، حمید (۱۳۸۶)، بررسی ارتباط بین استرس های شغلی و رضایت مندی شغلی کارکنان سپاه، مرکز تحقیقات علوم رفتاری، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان.
- آلیگار، ماریا (۱۳۷۹)، پیامدهای استرس شغلی در میان معلمان مقاطع ابتدایی و متوسطه، فصلنامه ی پژوهش های روانشناختی، زمستان (۱۳۷۹) .
- آهوز، سروش (۱۳۸۴)، بررسی رابطه ی بین استرس شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان کارخانه ی سیمان بهبهان، پایان نامه ی کارشناسی دانشگاه آزاد اسلامی بهبهان.
- بدری، گرگوری، رحیم (۱۳۷۴)، سندرم روانشناختی فرسودگی شغلی معلمان و مکانیزم های مقابله ای پایان نامه ی تحصیلی کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- پاکی، فاطمه (۱۳۸۰) ساخت و هنجاریابی آزمون فرسودگی شغلی و پیش بینی عوامل فرسودگی شغلی در معلمان شهرستان اسلام شهر، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته سنجش و اندازه گیری دانشگاه علامه طباطبایی.
- پونده نژادان و درخش (۱۳۸۶)، بررسی رابطه ی استرس شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان شرکت مخابرات شهر دهدشت. پایان نامه کارشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی بهبهان.
- پیامی بوساری، میترا (۱۳۷۴)، بررسی وضعیت حمایت های اجتماعی و رابطه ی آن با فرسودگی شغلی پرستاران مراقبت های ویژه، کارشناسی ارشد آموزش پرستاری، دانشگاه تربیت مدرس.
- جلد کار، معصومه (۱۳۷۹)، مقایسه ی فرسودگی شغلی پرستاران، بخش های روانپزشکی و غیرروانپزشکی مراکز پزشکی نور، فارابی و توانبخشی مدرس، پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان.
- حساوی، حسین (۱۳۸۷)، بررسی رابطه ی بین رضایت شغلی و سلامت روان با فرسودگی شغلی در کارکنان شرکت فارسیت اهواز، پایان نامه ی کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی اهواز.
- حق نجات، سکینه (۱۳۸۶)، بررسی رابطه ی بین استرس شغلی و تعهد سازمانی کارکنان در سازمان ها و نهادهای فرهنگی شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- خلیفه سلطانی، افتخار السادات (۱۳۷۷)، بررسی فرسودگی شغلی مدیران آموزشی شهر اصفهان، پایان نامه ی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان.



- دیویس، کنت، نیواستورم، جان (۱۳۷۰)، رفتار سازمانی در کار، ترجمه محمد علی طوسی، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول.
- رابینز، استیفن، پی (۱۳۸۰)، رفتار سازمانی. ترجمه سید محمداعرابی و علی پارسائیان، تهران، پژوهش های فرهنگی.
- رحیمی، شهرام (۱۳۷۹)، فرسودگی مدیران و چگونگی آن، ماهنامه ی تدبیر، ش ۱۰۹، صفحات ۸۹-۸۳.
- رئیس زاده و باقر پور (۱۳۸۵)، بررسی رابطه ی بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی در بین کارکنان اداره ی مخابرات بهبهان، پایان نامه کارشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی بهبهان.
- ساعتچی، محمود (۱۳۸۵)، مشاوره و روان درمانی، نظریه ها و راهبردها، مؤسسه ی نشر ویرایش، چاپ سوم.
- ساعتچی، محمود (۱۳۸۶)، روانشناسی بهره وری، تهران، مؤسسه ی نشر ویرایش.
- ساعتچی، محمود (۱۳۸۷)، بهداشت روانی در محیط کار، مؤسسه ی نشر ویرایش.
- سلطانی، ایرج (۱۳۸۱)، ماهنامه ی علمی آموزشی تدبیر در زمینه مدیریت، شماره ۱۲۹، صفحات ۴۱-۴۰.
- سلیمان نژاد، حمیرا (۱۳۸۰)، بررسی رابطه ی بین استرس حرفه ای و رضایت شغلی در کارکنان سازمان های دولتی شهرایلام، دانشگاه آزاد اسلامی ایلام.
- شفیعی، راحله (۱۳۸۸)، بررسی رابطه ی بین تعهد سازمانی و استرس شغلی در بین کارکنان بانک های شعب شهر شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت.
- صادقی، تهمینه (۱۳۸۶)، رابطه ی بین استرس شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان شرکت مخابرات شهرستان گچساران، پایان نامه کارشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی بهبهان.

منابع لاتین

- Arbor. Ann (1999). Career commitment a mediator Assessment of organizational commitment and organizational effectiveness : Administrative science Quarterly. Vol26.
- Borg, Mark. G and Riding, Richard.J (1991). Towards a model for the determinants of occupational stress among school teachers, European Journal of psychology of Education Vol.4.
- Carayon, P, et al. (2003). Job characteristics and Quality of working life in IT workforce : The Role of Gender : University of Wisconsin Madison
- Good, L.et al. (1996). Assessing hierarchical differences in job related attitudes and turnover among retail managers. JAMS 24(2).
- Igbaria, M. & Green haus, J.H (1992). Determinants of MIS Employees turnover intentions: A. structural Equation model communications of the ACM. 35 (2) , 34-51.
- Lee, An – Ming (2001). The relationship between perceptions of organizational politics and employees job attitude. M.A. thesis.



- Siu, Oi-Ling Des (2003). Job stress and job performance among employees in Hong Kong. The role of Chinese work values and organizational commitment Journal of psychology. Vol. 38.No. 6, pp.337-344.
- Srinivas, Sh. (2002). Organizational commitment and job Burn out among Employees of Non-Profit organizations : California state Polytechinc university, Pomona. Vol. 128.
- Wu, Vivan and Short, Paulamm (1996). The relationship of empowerment to teacher job commitment and job satisfaction Journal of instructional psychology, 33 issu. P 85.
- Youn Park Sang and Sook kim Jong, (2001) , Relationship Between work stress and Organizational Commitment of nurses According to Hardiness and Coping in 2 General Hospital in Daegu.